

Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru MTs.N Batudaa Kabupaten Gorontalo

Syafrin Ngiode

Institut Agama Islam Negeri Sultan Amai Gorontalo

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk; 1) menganalisis pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 2) menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru 3) menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru 4) menganalisis pengaruh bersama-sama kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode survey dengan pendekatan kuantitatif melalui analisis korelasi. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu berjumlah 54 orang guru sebagai responden. Instrumen penelitian dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner (Angket). Teknik analisis data yaitu menggunakan analisis deskriptif dan uji persyaratan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa; 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja guru 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja guru 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo.

Kata Kunci : Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kinerja Guru

A. Pendahuluan

Pemerintah Indonesia dalam upaya meningkatkan pendidikan bagi warga negaranya tidak henti-hentinya melakukan berbagai kegiatan dan menyediakan fasilitas pendukungnya termasuk memberlakukannya Undang-Undang No. 14 tahun 2005 tentang guru dan dosen. Seperti yang disampaikan dalam penjelasan umum atas Undang-Undang No. 14 tahun 2005, Pembukaan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 menyatakan bahwa tujuan pendidikan nasional adalah untuk melindungi segenap bangsa dan seluruh tumpah darah Indonesia dan untuk memajukan kesejahteraan umum, mencerdaskan kehidupan bangsa, dan ikut melaksanakan ketertiban dunia berdasarkan kemerdekaan, perdamaian abadi, dan keadilan sosial¹. Untuk mewujudkan tujuan

nasional tersebut, pendidikan merupakan faktor yang sangat menentukan.

Pasal 31 Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945 mengamanatkan bahwa (1) Setiap warga Negara berhak mendapat pendidikan; (2) Setiap warga negara wajib mengikuti pendidikan dasar dan pemerintah wajib membiayainya; (3) Pemerintah mengusahakan dan menyelenggarakan satu sistem pendidikan nasional, yang meningkatkan keimanan dan ketaqwaan serta ahlak mulia dalam rangka mencerdaskan kehidupan bangsa, yang diatur dengan Undang-Undang; (4) Negara memprioritaskan anggaran pendidikan sekurang-kurangnya 20 % (dua puluh persen) dari anggaran pendapatan dan belanja negara serta dari anggaran pendapatan dan belanja daerah untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pendidikan nasional; dan (5) Pemerintah memajukan ilmu pengetahuan dan teknologi dengan menjunjung tinggi nilai

¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung, Depdiknas, Citra Umbara, 2009).

agama dan persatuan bangsa untuk kemajuan peradaban serta kesejahteraan umat manusia.²

Pendidikan adalah modal dasar untuk menciptakan SDM yang unggul. Dunia pendidikan yang utama adalah sekolah. Sekolah merupakan salah satu lembaga alternatif pelayanan pendidikan. Sekolah sebagai suatu lembaga tentunya memiliki visi, misi, tujuan dan fungsi. Untuk mengemban misi, mewujudkan visi, mencapai tujuan, dan menjalankan fungsinya sekolah memerlukan tenaga profesional, tata kerja organisasi dan sumber-sumber yang mendukung baik finansial maupun non finansial.

Sekolah sebagai suatu sistem memiliki komponen-komponen yang berkaitan satu sama lain serta berkontribusi pada pencapaian tujuan. Komponen-komponen tersebut adalah siswa, kurikulum, bahan ajar, guru, kepala sekolah, tenaga kependidikan lainnya, lingkungan, sarana, fasilitas, proses pembelajaran dan hasil atau output. Semua komponen tersebut harus berkembang sesuai tuntutan zaman dan perubahan lingkungan yang terjadi di sekitarnya. Untuk berkembang tentunya harus ada proses perubahan. Dalam konsepsi pengembangan kelembagaan tercermin adanya upaya untuk memperkenalkan perubahan cara mengorganisasikan suatu lembaga, struktur, proses dan sistem lembaga yang bersangkutan sehingga lebih dapat memenuhi misinya. Oleh karena itu, perubahan yang terjadi pada lembaga sekolah harus meliputi seluruh komponen yang ada di dalamnya.

Perubahan tersebut terjadi dalam struktur, proses, ketenagaan dan sistem suatu lembaga serta proses perubahan itu sendiri, menyangkut bagaimana sekolah sebagai lembaga diorganisasikan sehingga mampu mengemban misinya dengan baik. Dalam proses perubahan tersebut individu organisasi dan lembaga meningkatkan kemampuan dan performancenya sehubungan dengan tujuan,

sumber-sumber, dan lingkungannya. Perubahan tidak akan berjalan tanpa dukungan dari sumber daya manusia yang merupakan asset yang dapat memberikan kontribusi lebih dalam pencapaian tujuan organisasi.

Guru merupakan salah satu SDM yang berada di sekolah. Kinerja guru di sekolah mempunyai peran penting dalam pencapaian tujuan sekolah. Masalah kinerja menjadi sorotan berbagai pihak, kinerja pemerintah akan dirasakan oleh masyarakat dan kinerja guru akan dirasakan oleh siswa atau orang tua siswa. Berbagai usaha dilakukan untuk mencapai kinerja yang baik. Perhatian pemerintah terhadap pendidikan sudah disosialisasikan, anggaran pendidikan yang diamanatkan Undang-Undang 20 % sudah mulai dilaksanakan. Maka kinerja guru tentunya akan menjadi perhatian semua pihak. Guru harus benar-benar kompeten dibidangnya dan guru juga harus mampu mengabdikan secara optimal. Kinerja guru yang optimal dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal.

Salah satu indikator suatu sekolah dianggap sudah berhasil adalah dengan perolehan nilai Ujian Nasional yang tinggi dan tingkat kelulusan yang maksimal. Sekolah yang perolehan nilai ujian nasionalnya paling tinggi dan tingkat kelulusannya setiap tahun selalu 100 % dianggap sudah berhasil dan akan mendapat kepercayaan masyarakat. Padahal belum tentu keberhasilan siswa merupakan hasil kinerja guru. Selain itu, kompetensi guru juga diatur dalam undang-undang Nomor 14 Tahun 2005 tentang guru dan dosen dimana dinyatakan bahwa kompetensi adalah seperangkat pengetahuan, keterampilan, dan perilaku yang harus dimiliki dan dikuasai oleh guru dan dosen dalam melaksanakan tugas keprofesionalan. Kompetensi yang dimaksud adalah meliputi kompetensi pedagogik, kompetensi profesional, kompetensi sosial, dan kompetensi kepribadian.³

³ Sidik, Firman. "KONSEP PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN ISLAM." (2016): 100-114.

² UUD Republik Indonesia 1945

Keberhasilan prestasi sekolah ditentukan oleh berbagai faktor, diantaranya kepemimpinan kepala sekolah. Kepemimpinan sebagai kemampuan mempengaruhi atau mendorong seseorang atau sekelompok orang agar bekerja secara sukarela untuk mencapai tujuan tertentu atau sasaran dalam situasi tertentu.⁴ Kepemimpinan kepala sekolah memberikan motivasi kerja bagi peningkatan produktivitas kerja guru dan hasil belajar siswa⁵. Kepala sekolah sedikitnya mempunyai peran dan fungsi sebagai Edukator, Manajer, Administrator, Supervisor, Leader, Inovator dan Motivator (EMASLIM)⁶.

Kepala sekolah sebagai pimpinan harus mampu memberikan petunjuk dan pengawasan, meningkatkan kemauan tenaga kependidikan, membuka komunikasi dua arah, dan mendelegasikan tugas. Kepala sekolah sebagai *leader* harus memiliki karakter yang khusus yang mencakup kepribadian, keahlian dasar, pengalaman dan pengetahuan professional, serta pengetahuan administrasi dan pengawasan.⁷

Sehubungan dengan uraian di atas maka masalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja guru perlu dibuktikan dengan mengadakan penelitian. Oleh karena itu, penulis membuat judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo”.

⁴ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002), h. 49.

⁵ A Tabrani R, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, (Cianjur: CV Dinamika Karya, 2000), h. 79.

⁶ E. Mulyasa, , *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009) h. 98.

⁷ Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, h. 10.

B. Kajian Pustaka

1. Kepemimpinan Kepala Sekolah

Sejalan dengan uraian kepemimpinan di atas kepemimpinan dalam organisasi sekolah secara umum sama. Kepala Sekolah adalah pemimpin sekaligus manajer yang harus mengatur, memberi perintah sekaligus mengayomi bawahannya yaitu para guru dan menyelesaikan masalah-masalah yang timbul. Kepala sekolah adalah seorang tenaga fungsional guru yang diberi tugas untuk memimpin suatu sekolah dimana diselenggarakan proses belajar mengajar atau tempat dimana terjadi interaksi antara guru yang memberi pelajaran dan murid yang menerima pelajaran.⁸

Seorang kepala sekolah harus melakukan perannya sebagai pimpinan dengan menjalankan fungsi :

- a. Kepala sekolah sebagai educator (pendidik)
- b. Kepala sekolah sebagai manajer
- c. Kepala sekolah sebagai administrator
- d. Kepala sekolah sebagai supervisor
- e. Kepala sekolah sebagai leader (pemimpin)
- f. Kepala sekolah sebagai inovator
- g. Kepala sekolah sebagai motivator⁹

Kepala sekolah yang mampu menjalankan fungsi-fungsi di atas dengan baik dapat dikatakan kepala sekolah memiliki kemampuan memimpin yang baik.

Jadi, dengan demikian jelas bahwa kepala sekolah sebagai pemimpin agar berhasil harus menjalankan sekurang-kurangnya tujuh fungsi di atas selain juga memiliki kriteria lain seperti latar belakang pendidikan dan pengalamannya. Kepala sekolah selain mampu untuk memimpin, mengelola sekolah juga dituntut mampu menciptakan suasana yang kondusif di lingkungan kerja sehingga dapat memotivasi guru dalam bekerja dan dapat mencegah

⁸ *Ibid*, h. 83.

⁹ Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, h. 98.

timbulnya disintegrasi atau perpecahan dalam organisasi.

2. Motivasi Kerja

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Hal yang dianggap sebagai dorongan individu yaitu arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan) dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).¹⁰

Beberapa ahli mengemukakan teori motivasi diantaranya :

a. Teori Kebutuhan dari Maslow (Hierarchy of Need Theory)

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Apabila kebutuhan pegawai tidak terpenuhi maka pegawai tersebut akan menunjukkan perilaku kecewa. Sebaliknya jika kebutuhannya terpenuhi maka pegawai akan memperlihatkan perilaku yang gembira sebagai manifestasi dari rasa puas.

Menurut Abraham Maslow Hirarki kebutuhan manusia adalah:

1. Kebutuhan fisiologis (physiological needs) yaitu kebutuhan yang diperlukan untuk mempertahankan kelangsungan hidup seseorang, seperti makan, minum, udara, perumahan dan lainnya. Dalam organisasi kebutuhan-kebutuhan ini dapat berupa uang, hiburan, program pension, lingkungan kerja yang nyaman.
2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan (safety and security need) yaitu kebutuhan keamanan dari ancaman yakni merasa aman dari ancaman

kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa keamanan kerja, senioritas, program pemberhentian kerja, uang pesangon.

3. Kebutuhan rasa memiliki (social need) yaitu kebutuhan akan teman, cinta dan memiliki. Sosial need di dalam organisasi dapat berupa keompok kerja (team work) baik secara formal maupun informal.
4. Kebutuhan akan harga diri (esteem need or status needs) yaitu kebutuhan akan penghargaan diri, pengakuan serta penghargaan prestise dari karyawan dan masyarakat lingkungan. Dalam organisasi kebutuhan ini dapat berupa reputasi diri, gelar dsb.
5. Kebutuhan akan perwujudan diri (self actualization) adalah kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kecakapan, kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan atau luar biasa yang sulit dicapai orang lain.¹¹

Dengan demikian, jika kebutuhan pegawai tidak terpenuhi, pemimpin akan mengalami kesulitan dalam memotivasi pegawai.

b. Teori Motivasi Dua Faktor dari Herzberg (the two Factors Theory)

Frederick Herzberg, Bernard Mausner dan Barbara Snyderman mengadakan studi tentang motivasi kerja karyawan industri. Berdasarkan studi tersebut, Herzberg dan kawan-kawan merumuskan teori motivasi yang disebut dengan Teori Dua Faktor. Teori ini dikenal juga dengan teori *Motivator – Hygienes*. Tim peneliti ini mengadakan penelitian terhadap 203 akuntan dan insinyur. Teknik

¹⁰ Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004), h. 455.

¹¹ Hernowo Narmodo, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah*, (<http://etd.eprints.ums.ac.id/6864/>, 2005), h. 19.

pengumpulan data adalah wawancara dan interview.

Atas dasar hasil penelitiannya, Herzberg memisahkan dua kategori pekerjaan, yaitu :

1. Faktor “Motivasi”

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasi adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik yang berarti bersumber dalam diri seseorang.

2. Faktor “Hygiene”

Yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupannya.¹²

c. “Theory X and Theory Y” dari Douglas Mc Gregor

Douglas Mc Gregor mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia; negatif dengan tanda label X dan positif dengan tanda label Y. Setelah melakukan penyelidikan tentang perjanjian seorang manajer dan karyawan, Mc Gregor merumuskan asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam organisasi sebagai berikut:

Teori X (negatif) merumuskan asumsi sebagai berikut :

Karyawan sebenarnya tidak suka bekerja dan jika ada kesempatan dia akan menghindari atau bermalas-malasan dalam bekerja. Semenjak karyawan tidak suka atau tidak menyukai pekerjaannya, mereka harus diatur dan dikontrol bahkan mungkin ditakut-takuti untuk menerima sanksi hukum jika tidak bekerja dengan sungguh-sungguh. Karyawan akan menghindari tanggung jawabnya dan mencari tujuan formal sebisa mungkin.

Kebanyakan karyawan menempatkan keamanan di atas faktor lainnya yang

berhubungan erat dengan pekerjaan dan akan menggambarkannya dengan sedikit ambisi.

Teori Y (positif) memiliki asumsi sebagai berikut :

Karyawan dapat memandang pekerjaan sebagai sesuatu yang lumrah dan alamiah baik tempat bermain atau beristirahat, dalam artian berdiskusi atau sekedar teman bicara. Manusia akan melatih tujuan pribadi dan pengontrolan diri sendiri jika mereka melakukan komitmen yang sangat objektif. Kemampuan untuk melakukan keputusan yang cerdas dan inovatif adalah tersebar secara meluas di berbagai kalangan tidak hanya melulu dari kalangan top manajemen atau dewan direksi.¹³

d. Teori ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) dari Aldefer

Teori ERG merupakan refleksi dari tiga dasar kebutuhan, yaitu:

1. *Existence needs*, kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, pakaian, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja, *fringe benefits*.
2. *Relatedness needs*, kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi dalam lingkungan kerja.
3. *Growth needs*, kebutuhan untuk mengembangkan dan meningkatkan pribadi. Hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai.¹⁴

e. Teori Insting

Teori motivasi insting timbulnya berdasarkan teori evaluasi Charles Darwin. Beliau berpendapat bahwa tindakan yang intelligent merupakan refleksi dari instingtif yang diwariskan. Oleh karena itu, tidak semua tingkah laku dapat direncanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.¹⁵

¹² Rizal Aminudin, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang*, (<http://etd.eprints.ums.ac.id/6816/>.2008), h. 20.

¹³ *Ibid*, h. 21.

¹⁴ *Ibid*.

¹⁵ *Ibid*, h. 22.

f. Teori Drive

Konsep Drive menjadi konsep yang tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energy yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan. Kata Drive dijelaskan sebagai aspek motivasi dari tubuh yang tidak seimbang misalnya, kekurangan makanan mengakibatkan berjuang untuk memuaskan kebutuhannya agar kembali menjadi seimbang. Motivasi didefinisikan sebagai suatu dorongan yang membangkitkan untuk keluar dari ketidakseimbangan atau tekanan.¹⁶

g. Teori Lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih memfokuskan pada insting dan habit. Kurt Lewin berpendapat bahwa perilaku merupakan suatu fungsi dari lapangan pada momen waktu. Kurt Lewin juga percaya pada pendapat ahli psikologi Gestalt yang mengemukakan bahwa perilaku ini merupakan fungsi dari seorang pegawai dengan lingkungannya¹⁷.

3. Disiplin Kerja

Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja di dalam suatu organisasi.¹⁸

Disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap patuh, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik lisan maupun tertulis. Suatu asumsi bahwa pemimpin mempunyai pengaruh langsung pada sikap kebiasaan yang dilakukan karyawan.

¹⁶ *Ibid.*

¹⁷ Hernowo Narmodo, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah*,.. h. 24.

¹⁸ Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005), h. 610.

Kebiasaan itu dampak dari keteladanan yang dicontohkan oleh pimpinan. Oleh karena itu, jika mengharapkan karyawan memiliki tingkat disiplin yang baik, maka pemimpin harus memberikan kepemimpinan yang baik pula.

Faktor yang mempengaruhi disiplin guru adalah :

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi.
2. Ada tidaknya keteladanan kepala sekolah.
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan.
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan.
5. Ada tidaknya pengawasan pimpinan.
6. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan.
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.
8. Pengembangan struktur organisasi yang sehat.
9. Adanya suatu program yang lengkap atau baik untuk memelihara semangat dan disiplin guru.¹⁹

4. Kinerja Guru

Kinerja guru sebagai seperangkat perilaku nyata yang ditunjukkan guru pada waktu dia memberikan pembelajaran kepada siswa.²⁰ Menurut Undang- Undang RI nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, pada bab 1 pasal 1 disebutkan bahwa :

“Guru adalah pendidik professional dengan tugas utama mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar, dan pendidikan menengah.”²¹

¹⁹ Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, (Bandung: CV Mandar Maju, 2009), h. 89.

²⁰ Natawijaya Rahman, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, (Jatinangor: Alqaprint, 2006), h. 22.

²¹ Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 edisi 2009, *Tentang Guru dan Dosen*, (Bandung, Depdiknas, Citra Umbara)

Selanjutnya pada Undang-Undang tersebut dijelaskan bahwa :

Professional adalah pekerjaan atau kegiatan yang dilakukan oleh seseorang dan menjadi sumber penghasilan kehidupan yang memenuhi standar mutu atau norma tertentu serta memerlukan pendidikan profesi.

Tugas profesional guru menurut pasal 2 Undang-Undang No. 14 tahun 2005 meliputi:

- a) Melaksanakan pembelajaran yang bermutu serta menilai dan mengevaluasi hasil pembelajaran.
- b) Meningkatkan kualifikasi akademik dan kompetensi secara berkelanjutan dengan perkembangan ilmu pengetahuan.
- c) Menjunjung tinggi peraturan perundang-undangan hukum dan kode etik guru serta nilai-nilai agama dan etika dan dapat memelihara, memupuk persatuan dan kesatuan bangsa.²²

C. Metode Penelitian

Penelitian diselenggarakan di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo. Penelitian ini direncanakan berlangsung selama tiga bulan. Berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru MTsN Batudaa yang berjumlah 54 orang termasuk Kepala Sekolah dan guru tidak tetap (GTT).

Penelitian yang dilakukan penulis menggunakan metode analisis deskriptif, yaitu penelitian terhadap masalah-masalah berupa fakta-fakta saat ini dari suatu populasi. Tujuan dari penelitian deskriptif adalah untuk menguji hipotesis atau menjawab pertanyaan yang berkaitan dengan *current status* dari subyek yang diteliti dan menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh antar variabel yang diteliti.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, yaitu teknik pengumpulan dan analisis data berupa opini dari subyek yang diteliti melalui kuesioner, wawancara dan observasi.

Dalam penyusunan instrumen digunakan dari model Rensis Likert yakni dengan option Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Cukup Setuju (CS), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS). Masing-masing option diberikan bobot mulai dari 5 untuk sangat setuju hingga bobot 1 untuk option sangat tidak setuju.

D. Hasil Penelitian Dan Pembahasan

1. Hasil Uji Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru

Setelah pengujian koefisien jalur dari Kepemimpinan kepala sekolah ke kinerja guru diperoleh ada pengaruh Kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak dari Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru.

Pengaruh langsung X_1 terhadap Y

$$= \rho_{yx1} \cdot \rho_{yx1} = 0,546 \times 0,546 \\ = 0,298 \text{ (29,8\%)}$$

Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_2

$$= \rho_{yx1} \cdot r_{X_1.X_2} \cdot \rho_{yx2} = 0,546 \times \\ 0,723 \times 0,278 = 0,110 \text{ (11\%)}$$

Pengaruh tidak langsung X_1 terhadap Y melalui X_3

$$= \rho_{yx1} \cdot r_{X_1.X_3} \cdot \rho_{yx3} = 0,546 \times \\ 0,438 \times 0,184 = 0,044 \text{ (4,4\%)}$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja sebesar 29,8%. Besarnya pengaruh tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Motivasi kerja memberikan penambahan pengaruh sebesar 11,0% dan pengaruh tidak langsung Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Disiplin kerja memberikan penambahan pengaruh sebesar 4,4%

Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) Kepemimpinan kepala sekolah

²² *Ibid.*

terhadap Kinerja diperoleh sebesar 29,8% + 11,0% + 4,4% = 45,2%.

2. Hasil Uji Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru

Setelah pengujian koefisien jalur dari Motivasi kerja ke Kinerja guru diperoleh ada pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja guru selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak dari Motivasi kerja terhadap Kinerja guru .

Pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$$= \rho_{yx2} \cdot \rho_{yx2} = 0,278 \times 0,278 = 0,077 (7,7\%)$$

Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_1

$$= \rho_{yx2} \cdot r_{x1 \cdot x2} \cdot \rho_{yx1} = 0,278 \times 0,723 \times 0,546 = 0,11 (11\%)$$

Pengaruh tidak langsung X_2 terhadap Y melalui X_3

$$= \rho_{yx2} \cdot r_{x2 \cdot x3} \cdot \rho_{yx3} = 0,278 \times 0,505 \times 0,184 = 0,026 (2,6\%)$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja sebesar 7,7%. Besarnya perhitungan diperoleh pengaruh tidak langsung Motivasi kerja terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Kepemimpinan kepala sekolah memberikan penambahan pengaruh sebesar 11,0% dan pengaruh tidak langsung variabel Motivasi kerja terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Disiplin kerja memberikan penambahan pengaruh sebesar 2,6%.

Total Pengaruh (Pengaruh langsung dan tidak langsung) Motivasi kerja terhadap Kinerja diperoleh sebesar 7,7% + 11,0% + 2,6% = 21,3%.

3. Hasil Uji Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Setelah pengujian koefisien jalur dari Disiplin kerja ke Kinerja guru secara statistik bermakna selanjutnya dapat diketahui besarnya pengaruh secara langsung dan tidak dari Disiplin kerja terhadap Kinerja guru.

Pengaruh langsung X_2 terhadap Y

$$= \rho_{yx3} \cdot \rho_{yx3} = 0,184 \times 0,184 = 0,034 (3,4\%)$$

Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_1

$$= \rho_{yx3} \cdot r_{x1 \cdot x3} \cdot \rho_{yx1} = 0,184 \times 0,438 \times 0,546 = 0,044 (4,4\%)$$

Pengaruh tidak langsung X_3 terhadap Y melalui X_2

$$= \rho_{yx3} \cdot r_{x2 \cdot x3} \cdot \rho_{yx2} = 0,184 \times 0,505 \times 0,278 = 0,026 (2,6\%)$$

Dari hasil perhitungan di atas diperoleh pengaruh langsung variabel Disiplin kerja terhadap Kinerja sebesar 3,4%. Besar perhitungan di atas diperoleh pengaruh tidak langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Kepemimpinan kepala sekolah memberikan penambahan pengaruh sebesar 4,4% dan pengaruh tidak langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja guru karena ada keterkaitan (hubungannya) dengan Motivasi kerja memberikan penambahan pengaruh sebesar 2,6%.

4. Hasil uji Pengaruh Bersama-sama Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

Hasil pengaruh langsung dan tidak langsung yang diperoleh dapat dirangkum dalam tabel berikut :

Besarnya Koefisien Jalur Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru

| | Koefisien Jalur ρ_{YX_1} | Pengaruh langsung | Pengaruh tidak langsung | Total Pengaruh |
|-----------------------------|-------------------------------|-------------------|-------------------------|----------------|
| Kepemimpinan kepala sekolah | 0,546 | 29.8% | 15.4% | 45.2% |
| Motivasi kerja | 0,278 | 7,7% | 13.5% | 21.3% |
| Disiplin kerja | 0,184 | 3,4% | 7,0% | 10.4% |
| Total | | | | 76.9% |

Hasil yang diperoleh memperlihatkan terdapat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru sebesar 45,2%, pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru sebesar 21,3% dan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru sebesar 10,4%. Jadi terlihat pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru paling besar diantara ketiga variabel yang diteliti dan diikuti dengan pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja. Secara total pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru diperoleh sebesar 76,9%, sedangkan sisanya sebesar 23,1% dipengaruhi oleh faktor lain.

E. Kesimpulan Dan Saran

1. Kesimpulan

Sesuai dengan penelitian yang telah dilakukan dan pembahasannya mengenai pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo, penulis memperoleh kesimpulan sebagai berikut :

- Kepemimpinan kepala sekolah yang meliputi kepala sekolah sebagai edukator, manajer, administrator, supervisor, leader, inovator dan motivator sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk dalam kategori baik.
- Motivasi kerja yang meliputi motivasi intrinsik dan ekstrinsik sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk kategori cukup baik.

- Disiplin kerja yang meliputi ketepatan waktu, kesadaran dalam bekerja dan kepatuhan pada peraturan sesuai dengan hasil pengolahan data termasuk kategori cukup baik.
- Kinerja guru MTsN Batudaa yang meliputi mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai, dan mengevaluasi sesuai dengan pengolahan data berada pada kategori cukup baik.
- Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung termasuk besar.
- Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung cukup besar.
- Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja guru secara langsung maupun tidak langsung cukup besar.
- Pengaruh kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru sangat besar.

2. Saran

Dengan mengetahui adanya pengaruh yang positif antara kepemimpinan kepala sekolah, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja guru baik secara bersama-sama maupun secara parsial serta mengetahui karakteristik yang memberi pengaruh paling besar terhadap kinerja guru MTsN Batudaa, maka :

- b. Kepemimpinan kepala sekolah di MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo berada pada kategori baik. Sejalan dengan semakin meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kualitas lulusan, maka untuk meningkatkan kinerja guru kepemimpinan kepala sekolah harus lebih efektif. Untuk itu kepala sekolah perlu mengikuti workshop manajemen serta lebih terbuka pada saran dan kritik yang sifatnya membangun.
- c. Berdasarkan pengolahan data, motivasi kerja guru MTsN Batudaa termasuk pada kategori cukup baik. Motivasi kerja guru perlu ditingkatkan terutama motivasi eksternal. Hal ini dapat dilakukan oleh kepala sekolah dengan cara peningkatan kesejahteraan guru, menjalin hubungan interpersonal yang lebih harmonis dan peningkatan lingkungan kerja yang aman dan nyaman sehingga para guru dapat meraih prestasi kerja yang lebih baik pada waktu mendatang.
- d. Berdasarkan pengolahan data, disiplin kerja guru MTsN Batudaa termasuk pada kategori cukup baik. Sejalan dengan tuntutan masyarakat terhadap peningkatan kualitas sekolah, perlu ditingkatkan kedisiplinan kerja guru dengan pembinaan dan pengawasan yang lebih intensif.
- e. Kinerja guru MTsN Batudaa Kabupaten Gorontalo berada pada kategori cukup baik. Perlu diperhatikan hal-hal yang memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja guru. Untuk peningkatan kinerja guru kepala sekolah harus dapat menentukan strategi yang efektif dan apabila terjadi penurunan kualitas kinerja dapat mengidentifikasi penyebabnya.
- f. Kepemimpinan kepala sekolah di MtsN Batudaa pada umumnya sudah baik. Agar lebih baik lagi perlu mengoptimalkan manajemen dan supervisi terhadap kinerja guru dalam pelaksanaan proses pembelajaran di kelas. Hal ini dapat meningkatkan kinerja guru dan mutu pendidikan.
- g. Untuk meningkatkan motivasi kerja guru sebaiknya kepala sekolah memberikan kebijakan yang dapat memotivasi guru agar melakukan kinerja terbaik, seperti memberikan apresiasi terhadap guru berprestasi dan memberikan kesempatan kepada guru seluas-luasnya untuk lebih mengembangkan potensi yang ia miliki.
- h. Untuk meningkatkan disiplin kerja guru sebaiknya kepala sekolah meningkatkan sistem pembinaan dan pengawasan. Sistem pembinaan yang dilaksanakan hendaknya bervariasi misalnya dengan menggunakan metode ESQ.

Daftar Pustaka

- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005, *Tentang Guru dan Dosen*, Bandung, Depdiknas, Citra Umbara, 2009.
- UUD Republik Indonesia 1945.
- Wahjosumijo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2002.
- A Tabrani R, *Upaya Meningkatkan Budaya Kinerja Guru*, Cianjur: CV Dinamika Karya. 2000.
- E. Mulyasa, *Menjadi Kepala Sekolah Profesional*, Bandung: PT Remaja Rosdakarya. 2009.
- Rivai, Veithzal, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2004.

Hernowo Narmodo, *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian Daerah*, <http://etd.eprins.ums.ac.id/6864/>, 2005.

Rizal Aminudin, *Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Semarang*, <http://etd.eprins.ums.ac.id/6816/>.2008.

Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2005.

Sedarmayanti, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Bandung: CV Mandar Maju, 2009.

Sidik, Firman. "KONSEP PENGEMBANGAN KURIKULUM PENDIDIKAN ISLAM." (2016): 100-114.

Natawijaya Rahman, *Peran Strategis Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan*, Jatinangor: Alqaprint, 2006.